

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Для определения результативности реализации программы используются следующие способы:

Педагогическое наблюдение:

- активность на занятиях;
- вовлеченность в проведение мероприятий;
- заинтересованность в получении новых знаний и умений.

Педагогический анализ:

- наблюдение по выявлению уровня сформированности общих и специализированных умений и навыков, личностного роста;
- оценивание полученных знаний (диагностика, опрос, конкурс);
- практическое и творческие задания, опрос родителей с целью исследования динамики личностного роста учащегося.

Для отслеживания и фиксации образовательных результатов применяются:

- аналитическая справка;
- материалы диагностирования;
- фото;
- портфолио;
- отзывы детей и родителей.

Диагностика

Диагностическое обследование по выявлению уровня развития усвоения теоретических, практических, творческих способностей проводится методом выполнения контрольных работ, тестовых заданий, а также методом наблюдения за деятельностью ребенка в процессе занятия. Такое обследование ведется в течение учебного года.

Динамику развития позволяет видеть анализ опросов, тестов, творческих заданий, выполнения промежуточных и итоговых контрольных работ, изучения продуктов деятельности детей, бесед с родителями. Результаты начальной и итоговой диагностики заносятся в таблицу.

Таблица результатов диагностического обследования

№ п/п	ФИО	Теоретические знания, владение и оперирование специальными терминами	Практические умения и навыки	Лидерские навыки	Творческие способности	Коммуникативные навыки
1						
2						
3						
Уровни оценивания обучающихся:		Расчет среднего показателя по практическим умениям и навыкам:				

(соответственно делается отметка)	1 - низкий	низкий -		
	2 - ниже среднего	ниже среднего -		
	3 - средний	средний -		
	4 - выше среднего	выше среднего -		
	5 - высокий	высокий -		

Исследование качеств и черт творческой личности

Особое направление эмпирических исследований творчества составляют тесты, ориентированные на изучение творческой личности. Наиболее известными среди этой группы методик являются тесты, определяющие уровень самоактуализации личности РОЖ Э.Шострем (1963) и SJ А.Джонса, Р.Крэндэпла (1986). Хотя данные опросники не исследуют специфические творческие черты личности, однако имплицитно подразумевают их, так как самоактуализация и креативность традиционно отождествляются.

РОЖ (Personal Orientation Inventory) «Опросник личностных ориентаций» содержит 150 вопросов, построенных по принципу вынужденного выбора и направленных на выявление двух базовых и десяти дополнительных факторов самоактуализации.

Пример: 80. а) Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

б) Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

116. а) Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.

б) Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг. В первом случае самоактуализирующейся личности свойственно утверждение, а), во втором - б).

Базовые шкалы представляют собой шкалу ориентации во времени и шкалу поддержки. Высокий балл по первой шкале свидетельствует о способности субъекта жить «здесь и сейчас», переживать полноту настоящего, его неразрывность с прошлым и будущим. Вторая шкала измеряет уверенность субъекта в своих силах, веру в свои возможности и способности справиться с трудностями, осознание своей безусловной ценности, доверие к своему «Я». Дополнительные шкалы включают: шкалу ценностных ориентаций, гибкости поведения, сензитивности, спонтанности, самоуважения, самопринятия, представления о природе человека, синергии, принятия агрессии и контактности.

Тест SJ (Short Index) «Краткий индекс самоактуализации» содержит 15 пунктов, представленных в виде отдельных утверждений. Испытуемому необходимо проранжировать их в непрерывном континууме от полного принятия до полного несогласия.

Тест Н D Y T (How Do You Think Test) «Ваш образ мышления» Дж.Дэвиса, М.Сабковьяка (1975) содержит 100 утверждений, описывающих интересы, предпочтения и аттитюды, присущие творческой личности. Каждое утверждение оценивается по пятибалльной шкале.

Шкала Интересов содержит 24 пункта и включает такие утверждения, как: «У меня много различных увлечений». Шкала Самоуверенности и гибкости содержит 37 пунктов («Я очень независим», «Мне нравится некоторая

неопределенность в моей жизни»). Шкала Оригинальность содержит 18 пунктов («Я часто увлекаюсь новыми идеями»). И, наконец, шкала Риска содержит 21 утверждение («Я испытываю игровое отношение ко многим вещам»).

Тест Ф. Баррона. Среди тестов, изучающих качества творческой личности, можно выделить тест Ф.Баррона, с помощью которого исследовались различия в предпочтении сложных и простых объектов. Стимульным материалом теста служил набор черно-белых рисунков.

Критерием креативности является предпочтение сложных, неправильных, ассиметричных рисунков. Реальная творческая деятельность имеет сложную многоуровневую содержательную и временную структуру, что делает проблематичным создание одного единственного теста, способного исследовать и объективизировать ее сущность. Каждый тест претендует на создание миниатюрной, целостной модели творчества, но на самом деле отражает ее отдельный аспект или этап. Исследование такого сложного феномена как творчество должно включать реализацию целостного, хорошо структурированного блока методик, направленных на изучение результатов и процесса творчества, а также черт и психологических особенностей личности, способствующих ему.

Метод креативного поля Д.Б. Богоявленской (1971) позволяет измерять специфическую интеллектуальную активность личности и ее сущностный механизм, интеллектуальную инициативу, состоящую в самостоятельном выходе за пределы заданной проблемной ситуации. Имитация в эксперименте жизненной ситуации с ее многослойностью и неограниченным и возможностями проявления активности была произведена с помощью «сказочных» шахмат, доска которых представляла собой цилиндр. Именно это обстоятельство позволяло существенно расширить вариативность предлагаемых решений и сделать диагностический эксперимент непрерывным. Испытуемому предлагалась несложная шахматная задача.

При этом эмпирически найденная идея заданной проблемной ситуации становилась у творческой личности не конечным пунктом мыслительного процесса, а новой проблемой, самостоятельной целью исследования.

Метод позволял выявить три уровня интеллектуальной активности:

1. Стимульно - продуктивный, пассивный уровень определяет деятельность, детерминированную каким-то внешним стимулом.

2. Эвристический уровень характеризуется самостоятельным поиском и открытием новых, эвристических методов решений.

3. Креативный уровень состоит в дальнейшем, инициативном движении вглубь экспериментального материала, попытках обнаружить и осмыслить общие закономерности, лежащие в основе решений.

Целостная и полифоническая модель творчества, основанная на системе разно уровневых, в то же время, противоположных, взаимно-проникающих механизмов, предполагает исследование таких взаимосвязанных особенностей творческой личности как: чувствительность к проблемам и способность к их разрешению, то есть к совершенствованию и идеализации объекта; способность к гибкому, дивергентному мышлению и, в то же время, к упрощению, прояснению

и упорядочиванию; к вживанию во внутренний мир объекта и к отстранению от него; способность к самоактуализации и умение активизировать объекты и позволять им самостоятельно двигаться к идеалу согласно своим внутренним законам. Только одновременная реализация всех этих методик и исследование взаимосвязей между полученными результатами позволит исследовать глубинное системное качество, уловить скрытую сущность творчества.

Диагностика уровня межличностного общения

Исследования показывают, что в ежедневном акте коммуникации человека слова составляют 7 %, звуки интонации—38 %, неречевое взаимодействие—55 %.

Основной формой общения является диалог — естественная форма общения с собеседником, предполагающая наличие двух равноправных участников общения. Диалог представляет собой особенно яркое проявление коммуникативной функции языка.

Существуют различные виды и техники установления контакта:

«Пристройка сверху»- доминирование, общение «сверху»;

«Пристройка снизу»-подчинение, общение «снизу»;

«Пристройка рядом»-общение на равных;

«Подстройка»-приведение себя в ритм, в котором находится в данный момент собеседник:

подстройка к «языку тела» (поза, жесты, поворот головы и т.д.);

подстройка к речи - темп, ритм, громкость;

подстройка к дыханию.

Основная часть игрового тренинга.

Самооценка коммуникативных навыков и умений каждого участника.

Упражнение «Лестница коммуникативного мастерства»

Ведущий рисует на доске (или вывешивает заранее подготовленный рисунок) «лестницу коммуникативного мастерства». Правый край — «Ас коммуникации», левый — «Полный профан». Задача — найти свое место на этой лестнице и встать туда, в соответствии со своими собственными представлениями.

Каждый участник игры на нарисованной на доске лестнице располагает себя в зависимости от своих коммуникативных умений. После того как все расставят на лестнице участников игры происходит обсуждение, почему они расположили себя именно на этом участке лестницы и что мешает при общении с людьми, чтобы добиться более высоких показателей?

Программа промежуточной аттестации творческого объединения «Лидер» (1-й год обучения)

Диагностика лидерских способностей (Жариков Е., Крушельницкий Е.)

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «Да» или «Нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому Вы больше всего склоняетесь.

Тест-опросник.

- Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих? А) да Б) нет
- Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? А) да Б) нет
- Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? А) да Б) нет
- Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? А) да Б) нет
- Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? А) да Б) нет
- Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? А) да Б) нет
- Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? А) да Б) нет
- Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? А) да Б) нет
- Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? А) да Б) нет
- Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? А) да Б) нет
- Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? А) да Б) нет
- Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? А) да Б) нет
- Считаете ли вы себя мечтателем? А) да Б) нет
- Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас выражают несогласие с вами? А) да Б) нет
- Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов? А) да Б) нет
- Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы: А) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого Б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца
- Какое из двух мнений вам ближе? А) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит и лично участвовать в нем Б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам
- С кем вы предпочитаете работать? А) с покорными людьми Б) с независимыми и самостоятельными людьми
- Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? А) да Б) нет
- Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? А) да Б) нет
- Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? А) да Б) нет
- Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

А) дадите принять решение наиболее компетентному из вас
Б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других
Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? А) да Б) нет
Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? А) да Б) нет
Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? А) да Б) нет
Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер? А) самый компетентный человек Б) тот, у кого самый сильный характер
Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? А) да Б) нет
Уважаете ли вы дисциплину? А) да Б) нет
Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее? А) тот, который все решает сам Б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других
Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете? А) коллегиальный Б) авторитарный
Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами? А) да Б) нет
Какой из следующих «портретов» больше напоминает вас? А) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет Б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый
Как вы поведете себя на собрании и совещании. Если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны? А) промолчите Б) будете отстаивать свое мнение
Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? А) да Б) нет
Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? А) да Б) нет
Что бы вы предпочли? А) работать под руководством хорошего человека Б) работать самостоятельно. Без руководителей
Как вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов? А) согласен Б) не согласен
Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности? А) да Б) нет
Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? А) да Б) нет
Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями? А) опускаете руки Б) появляется сильное желание их преодолеть
Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? А) да Б) нет
Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? А) да Б) нет
Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию? А) введу нужные изменения немедленно Б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю

Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

А) да Б) нет

Согласны ли вы с утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

А) да Б) нет

Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся? А) да Б) нет

Кем бы вы предпочли стать? А) художником, поэтом, композитором, ученым

Б) выдающимся руководителем, политическим деятелем

Какую музыку вам приятнее слушать? А) могучую и торжественную Б) тихую и лирическую

Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

А) да Б) нет

Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? А) да Б) нет

Оценка результатов тестирования Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику. 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в другом – 0 баллов.

Оценка лидерства. Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне. Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно. Если сумма баллов более 40, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Интерпретация. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е.Жариков и Е.Крушельницкий, могут служить следующие проявления: Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели; Настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную. Неинтересную работу; Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим; Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями; Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям; Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи; Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу; Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях

слабые стороны; Надежен, держит слово, на него можно положиться; Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок; Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами; Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях; Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам; Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя; Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить. Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

**Программа промежуточной аттестации творческого объединения
«Лидер» (2-й год обучения)**

**Тест «Выявление организаторских способностей подростка»
(Е.Н.Прошицкая)**

Цель: определение степени выраженности организаторских способностей подростка.

Инструкция: Определите свои организаторские способности, т.е. умение активно влиять на людей. Для этого ответьте быстро, не задумываясь, на нижеприведенные вопросы. Ответы должны быть только утвердительными (да) или отрицательными (нет). Отвечая, постарайтесь воспроизводить свое реальное поведение в конкретной ситуации.

Опросник:

1. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей на свою сторону?
2. Хорошо ли вы ориентируетесь в критической ситуации?
3. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
4. Легко ли вы отступаете от своих намерений, если возникают некоторые помехи в осуществлении их?
5. Любите ли вы придумывать или организовывать различные игры, развлечения?
6. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
7. Стремитесь ли вы к тому, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
8. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
9. Часто ли в решении важных дел вы проявляете инициативу?
10. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой обстановке?

11. Возникает ли у вас раздражение, если не удастся закончить начатое дело?
12. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
13. Часто ли проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
14. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
15. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (классе)?
16. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
17. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
18. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
19. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания?
20. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в обществе большой группы своих товарищей?

Обработка и интерпретация результатов.

После того, как вы ответите на предложенные вопросы, посчитайте сумму набранных баллов. Каждый утвердительный ответ на нечетные вопросы и отрицательный на четные вопросы оценивается в 1 балл. 15 баллов и более - высокий уровень организаторских способностей; 13-14 баллов – средний уровень развития организаторских способностей; ниже 13 баллов – низкий уровень развития организаторских способностей. Если у вас оказался низкий уровень, не отчаивайтесь, при желании вы можете развить свои организаторские способности.

Тест коммуникативных умений Михельсона

Цель: Определение уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений.

Инструкция: Мы просим Вас внимательно прочитать каждую из описанных ситуаций и выбрать один вариант поведения в ней. Это должно быть наиболее характерное для Вас поведение, то, что Вы действительно делаете в таких случаях, а не то, что, по-вашему, следовало бы делать.

Тестовый материал:

1. Кто-либо говорит Вам: "Мне кажется, что Вы замечательный человек". Вы обычно в подобных ситуациях: а) Говорите: "Нет, что Вы! Я таким не являюсь". б) Говорите с улыбкой: "Спасибо, я действительно человек выдающийся". в) Говорите: "Спасибо". г) Ничего не говорите и при этом краснеете. д) Говорите: "Да, я думаю, что отличаюсь от других и в лучшую сторону".

2. Кто-либо совершает действие или поступок, которые, по Вашему мнению, являются замечательными. В таких случаях Вы обычно: а) Поступаете так, как если бы это действие не было столь замечательным, и при этом говорите: "Нормально!" б) Говорите: "Это было отлично, но я видел результаты получше". в) Ничего не говорите. г) Говорите: "Я могу сделать гораздо лучше". д) Говорите: "Это действительно замечательно!"

3. Вы занимаетесь делом, которое Вам нравится, и думаете, что оно у Вас получается очень хорошо. Кто-либо говорит: "Мне это не нравится!" Обычно в таких случаях Вы: а) Говорите: "Вы - болван!" б) Говорите: "Я все же думаю, что это заслуживает хорошей оценки". в) Говорите: "Вы правы", хотя на самом деле не согласны с этим. г) Говорите: "Я думаю, что это выдающийся уровень. Что Вы в этом понимаете". д) Чувствуете себя обиженным и ничего не говорите в ответ.

4. Вы забыли взять с собой какой-то предмет, а думали, что принесли его, и кто-то говорит Вам: "Вы такой растяпа! Вы забыли бы и свою голову, если бы она не была прикреплена к плечам". Обычно Вы в ответ: а) Говорите: "Во всяком случае, я толковее Вас. Кроме того, что Вы в этом понимаете!" б) Говорите: "Да, Вы правы. Иногда я веду себя как растяпа". в) Говорите: "Если кто-либо растяпа, то это Вы". г) Говорите: "У всех людей есть недостатки. Я не заслуживаю так оценки только за то, что забыл что-то". д) Ничего не говорите или вообще игнорируете это заявление.

5. Кто-либо, с кем Вы договорились встретиться, опоздал на 30 минут, и это Вас расстроило, причем человек этот не дает никаких объяснений своему опозданию. В ответ Вы обычно: а) Говорите: "Я расстроен тем, что Вы заставили меня столько ожидать". б) Говорите: "Я все думал, когда же Вы придете". в) Говорите: "Это был последний раз, когда я заставил себя ожидать Вас". г) Ничего не говорите этому человеку. д) Говорите: "Вы же обещали! Как Вы смели так опаздывать!"

6. Вам нужно, чтобы кто-либо сделал для Вас одну вещь. Обычно в таких случаях Вы: а) Никого ни о чем не просите. б) Говорите: "Вы должны сделать это для меня". в) Говорите: "Не могли бы Вы сделать для меня одну вещь?", после этого объясняете суть дела. г) Слегка намекаете, что Вам нужна услуга этого человека. д) Говорите: "Я очень хочу, чтобы Вы сделали это для меня".

7. Вы знаете, что кто-то чувствует себя расстроенным. Обычно в таких ситуациях Вы: а) Говорите: "Вы выглядите расстроенным. Не могу ли я помочь?" б) Находясь рядом с этим человеком, не заводите разговора о его состоянии. в) Говорите: "У Вас какая-то неприятность?" г) Ничего не говорите и оставляете этого человека наедине с собой. д) Смеясь говорите: "Вы просто как большой ребенок!"

8. Вы чувствуете себя расстроенным, а кто-либо говорит: "Вы выглядите расстроенным". Обычно в таких ситуациях Вы: а) Отрицательно качаете головой или никак не реагируете. б) Говорите: "Это не Ваше дело!" в) Говорите: "Да, я немного расстроен. Спасибо за участие". г) Говорите: "Пустяки". д) Говорите: "Я расстроен, оставьте меня одного".

9. Кто-либо порицает Вас за ошибку, совершенную другими. В таких случаях Вы обычно: а) Говорите: "Вы с ума сошли!" б) Говорите: "Это не моя вина. Эту ошибку совершил кто-то другой". в) Говорите: "Я не думаю, что это моя вина". г) Говорите: "Оставьте меня в покое, Вы не знаете, что Вы говорите". д) Принимаете свою вину или не говорите ничего.

10. Кто-либо просит Вас сделать что-либо, но Вы не знаете, почему это должно быть сделано. Обычно в таких случаях Вы: а) Говорите: "Это не имеет никакого смысла, я не хочу это делать". б) Выполняете просьбу и ничего не говорите. в) Говорите: "Это глупость; я не собираюсь этого делать". г) Прежде чем вы просьбу говорите: "Объясните, пожалуйста, почему это должно быть сделано". д) Говорите: "Если Вы этого хотите...", после чего выполняете просьбу.

11. Кто-то говорит Вам, что по его мнению, то, что Вы сделали, великолепно. В так случаях Вы обычно: а) Говорите: "Да, я обычно это делаю лучше, чем большинство других людей". б) Говорите: "Нет, это не было столь здорово". в) Говорите: "Правильно, я действительно это делаю лучше всех". г) Говорите: "Спасибо". д) Игнорируете услышанное и ничего не отвечаете.

12. Кто-либо был очень любезен с Вами. Обычно в таких случаях Вы: а) Говорите: "Вы действительно были очень любезны по отношению ко мне". б) Действуете так, будто этот человек не был столь любезен к Вам, и говорите: "Да, спасибо". в) Говорите: "Вы вели себя в отношении меня вполне нормально, но я заслуживаю большего. г) Игнорируете этот факт и ничего не говорите. д) Говорите: "Вы вели себя в отношении меня недостаточно хорошо".

13. Вы разговариваете с приятелем очень громко, и кто-либо говорит Вам: "Извините, но Вы ведете себя слишком шумно". В таких случаях Вы обычно: а) Немедленно прекращаете беседу. б) Говорите: "Если Вам это не нравится, проваливайте отсюда". в) Говорите: "Извините, я буду говорить тише", после чего ведется беседа приглушенным голосом. г) Говорите: "Извините" и прекращаете беседу. д) Говорите: "Все в порядке" и продолжаете громко разговаривать.

14. Вы стоите в очереди, и кто-либо становится впереди Вас. Обычно в таких случаях Вы: а) Негромко комментируете это, ни к кому не обращаясь, напр: "Некот люди ведут себя очень нервно". б) Говорите: "Становитесь в хвост

очереди!" в) Ничего не говорите этому типу. г) Говорите громко: "Выйди из очереди, ты, нахал!" д) Говорите: "Я занял очередь раньше Вас. Пожалуйста, станьте в конец очереди".

15. Кто-либо делает что-нибудь такое, что Вам не нравится и вызывает у Вас сильное раздражение. Обычно в таких случаях Вы: а) Выкрикиваете: "Вы болван, я ненавижу Вас!" б) Говорите: "Я сердит на Вас. Мне не нравится то, что Вы делаете". в) Действуете так, чтобы повредить этому делу, но ничего этому типу не говорите. г) Говорите: "Я рассержен. Вы мне не нравитесь". д) Игнорируете это событие и ничего не говорите этому типу.

16. Кто-либо имеет что-нибудь такое, чем Вы хотели бы пользоваться. Обычно в таких случаях Вы: а) Говорите этому человеку, чтобы он дал Вам эту вещь. б) Воздерживаетесь от всяких просьб. в) Отбираете эту вещь. г) Говорите этому человеку, что Вы хотели бы пользоваться дан пр-том, и затем просите его у него. д) Рассуждаете об этом предмете, но не просите его для пользования.

17. Кто-либо спрашивает, может ли он получить у Вас определенный предмет для временного пользования, но так как это новый предмет, Вам не хочется его одалживать. В таких случаях Вы обычно: а) Говорите: "Нет, я только что достал его и не хочу с ним расставаться; м б когда-нибудь потом". б) Говорите: "Вообще-то я не хотел бы его давать, но Вы можете попользоваться им". в) Говорите: "Нет, приобретайте свой!" г) Одалживаете этот предмет вопреки своему нежеланию. д) Говорите: "Вы с ума сошли!"

18. Какие-то люди ведут беседу о хобби, которое нравится и Вам, и Вы хотели бы присоединиться к разговору. В таких случаях Вы обычно: а) Не говорите ничего. б) Прерываете беседу и сразу же начинаете рассказывать о своих успехах в этом хобби. в) Подходите поближе к группе и при удобном случае вступаете в разговор. г) Подходите поближе и ожидаете, когда собеседники обратят на Вас внимание. д) Прерываете беседу и тотчас начинаете говорить о том, как сильно Вам нравится это хобби.

19. Вы занимаетесь своим хобби, а кто-либо спрашивает: "Что Вы делаете?" Обычно Вы: а) Говорите: "О, это пустяк". Или: "Да ничего особенного". б) Говорите: "Не мешайте, разве Вы не видите, что я занят?" в) Продолжаете молча работать. г) Говорите: "Это совсем Вас не касается". д) Прекращаете работу и объясняете, что именно Вы делаете.

20. Вы видите споткнувшегося и падающего человека. В таких случаях Вы: а) Рассмеявшись, говорите: "Почему Вы не смотрите под ноги?" б) Говорите: "У Вас все в порядке? Может быть я что-либо могу для Вас сделать?" в) Спрашиваете: "Что случилось?" г) Говорите: "Это все колдобины в тротуаре". д) Никак не реагируете на это событие.

21. Вы стукнулись головой о полку и набили шишку. Кто-либо говорит: "С Вами все в порядке?" Обычно Вы: а) Говорите: "Я прекрасно себя чувствую. Оставьте меня в покое!" б) Ничего не говорите, игнорируя этого человека. в) Говорите: "Почему Вы не занимаетесь своим делом?" г) Говорите: "Нет, я ушиб свою голову, спасибо за внимание ко мне". д) Говорите: "Пустяки, у меня все будет о'кей".

22. Вы допустили ошибку, но вина за нее возложена на кого-либо др. Обычно в таких случаях Вы: а) Не говорите ничего. б) Говорите: "Это их ошибка!" в) Говорите: "Эту ошибку допустил Я". г) Говорите: "Я не думаю, что это сделал этот человек". д) Говорите: "Это их горькая доля".

23. Вы чувствуете себя оскорбленным словами, сказанными кем-либо в Ваш адрес. В так случаях Вы обычно: а) Уходите прочь от этого человека, не сказав ему, что он расстроил Вас. б) Заявляете этому человеку, чтобы он не смел больше этого делать. в) Ничего не говорите этому человеку, хотя чувствуете себя обиженным. г) В свою очередь оскорбляете этого человека, называя его по имени. д) Заявляете этому человеку, что Вам не нравится то, что он сказал, и что он не должен этого делать снова.

24. Кто-либо часто перебивает, когда Вы говорите. Обычно в таких случаях Вы: а) Говорите: "Извините, но я хотел бы закончить то, о чем рассказывал". б) Говорите: "Так не делают. Могу я продолжить свой рассказ?" в) Прерываете этого человека, возобновляя свой рассказ. г) Ничего не говорите, позволяя другому человеку продолжать свою речь. д) Говорите: "Замолчите! Вы меня перебили!"

25. Кто-либо просит Вас сделать что-либо что помешало бы Вам осуществить свои планы. В этих условиях Вы обычно: а) Говорите: "Я действительно имел другие планы, но я сделаю то, что Вы хотите. б) Говорите: "Ни в коем случае! Поищите кого-нибудь еще". в) Говорите: "Хорошо, я сделаю то, что Вы хотите". г) Говорите: "Отойдите, оставьте меня в покое". д) Говорите: "Я уже приступил к осуществлению других планов. Может быть, когда-нибудь потом".

26. Вы видите кого-либо, с кем хотели бы встретиться и познакомиться. В эт ситуации Вы обычно: а) Радостно окликаете этого человека и идете ему навстречу. б) Подходите к этому человеку, представляетесь и начинаете с ним разговор. в) Подходите к этому человеку и ждете, когда он заговорит с Вами. г) Подходите к этому человеку и начинаете рассказывать о крупных делах, совершенных Вами. д) Ничего не говорите этому человеку.

27. Кто-либо, кого Вы раньше не встречали, останавливается и окликает Вас возгласом "Привет!" В таких случаях Вы обычно: а) Говорите: "Что Вам угодно?" б) Не говорите ничего в) Говорите: "Оставьте меня в покое". г)

Произносите в ответ "Привет!", представляетесь и просите этого человека представиться в свою очередь. д) Киваете головой, произносите "Привет!" и проходите мимо.

Все вопросы разделены авторами на 5 типов коммуникативных ситуаций: - ситуации, в которых требуется реакция на положительные высказывания партнера (вопросы 1, 2, 11, 12) - ситуации, в которых подросток (старшеклассник) должен реагировать на отрицательные высказывания (вопросы 3, 4, 5, 15, 23, 24) - ситуации, в которых к подростку (старшекласснику) обращаются с просьбой (вопросы 6, 10, 14, 16, 17, 25) - ситуации беседы (13, 18, 19, 26, 27) - ситуации, в которых требуется проявление эмпатии (понимание чувств и состояний другого человека (вопросы 7, 8, 9, 20, 21, 22). Обработка и анализ результатов: Отметьте, какой способ общения Вы выбрали (зависимый, компетентный, агрессивный) в каждой предложенной ситуации в соответствии с ключом. Проанализируйте результаты: какие умения у Вас сформированы, какой тип поведения преобладает? Блоки умений:

1. Умение оказывать и принимать знаки внимания (комплименты) от сверстника - вопросы 1, 2, 11, 12.
2. Реагирование на справедливую критику - вопросы 4, 13.
3. Реагирование на несправедливую критику - вопросы 3, 9.
4. Реагирование на задевающее, провоцирующее поведение со стороны собеседника – вопросы 5, 14, 15, 23, 24.
5. Умение обратиться к сверстнику с просьбой - вопросы 6, 16.
6. Умение ответить отказом на чужую просьбу, сказать "нет" - вопросы 10, 17, 25. 7. Умение самому оказать сочувствие, поддержку - вопросы 7, 20.
8. Умение самому принимать сочувствие и поддержку со стороны сверстников - вопросы 8, 21.
9. Умение вступить в контакт с другим человеком, контактность - вопросы 18, 26. 10. Реагирование на попытку вступить с тобой в контакт - вопросы 19, 27.

**Программа итоговой аттестации творческого объединения
«Лидер» (3-й год обучения)**

«Хочу быть лидером»

Форма: деловая игра.

Возраст участников: 11-14 лет.

Педагогическая задача: практическое применение лидерских навыков, обмен опытом.

Краткое описание:

1. Вступительное слово. Игра поможет каждому участнику подобрать «ключи» к основным качествам настоящего лидера. К коллективному обсуждению предлагаются вопросы: «Кто такой лидер?», «Какими качествами обязательно должен обладать лидер?»

2. Ребята предлагают варианты ответов. Ведущий помогает обобщить высказывания и зафиксировать названные качества:

активность,

целеустремленность,

справедливость,

организованность,

инициативность,

общительность,

умение взаимодействовать с командой.

3. Формируются три микрогруппы, которым предстоит получить ключи от дверей «Лидерство»:

1 ключ - ключ от умения взаимодействовать с командой. Командам дается время, чтобы придумать слово, решить, как с помощью мимики и жестов объяснить его ребятам других команд.

2 ключ — ключ от активности. Необходимо провести агитацию за представителя своей команды, чтобы у ребят из других команд не возникло сомнения, что данный человек — настоящий лидер.

3 ключ — ключ от общительности. Участники каждой команды сочиняют рассказ на тему «Я настоящий лидер», предлагая по очереди по одному предложению.

4 ключ — ключ от организованности. Необходимо в правильном порядке расположить этапы организации дела.

5 ключ — ключ от инициативности. Каждая команда рисует портрет лидера XXI века и комментирует изображение.

4. Итоговая часть. Оценка игры по десятибалльной системе.

Портфолио

Важнейшим условием эффективности системы контроля и оценки результатов деятельности школьников, особенно в условиях введения ФГОС НОО второго поколения, является учет их индивидуальных особенностей. Незаменимую помощь в этом оказывает ПОРТФОЛИО.

Портфолио является не только современной эффективной формой оценивания, но и помогает решать важные педагогические задачи:

поддерживать и стимулировать учебную мотивацию учащихся;

поощрять их активность и самостоятельность, расширять возможности обучения и самообучения;

развивать навыки рефлексивной и оценочной (самооценочной) деятельности учащихся;

формировать умение учиться - ставить цели, планировать и организовывать собственную учебную деятельность.

Цель портфолио: объективное фиксирование индивидуальных достижений учащихся.

Портфолио – коллекция работ и результатов учащегося, которая демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в различных областях.

Структура портфолио:

Жестких требований (государственного образца) на данный момент не существует. Работа над портфолио - хорошая возможность проявить себя, подойти творчески к этой задаче, придумать что-то свое, оригинальное. В состав портфолио могут включаться результаты, достигнутые учеником не только в ходе учебной деятельности, но и в иных формах активности: творческой, коммуникативной, физкультурно-оздоровительной, трудовой деятельности.

Примерная структура портфолио:

ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ (содержит основную информацию (фамилия имя и отчество; название объединения и номер группы, контактную информацию и фото).

РАЗДЕЛ «МОЙ МИР» (здесь можно поместить любую информацию, которая интересна и важна для учащегося. Возможные заголовки листов:

«*Мое имя*» - информация о том, что означает имя, можно написать о знаменитых людях, которые носили это имя. Если у ребенка редкая или интересная фамилия, можно найти информацию о том, что она означает.

«*Моя семья*» - здесь можно рассказать о каждом члене семьи или составить небольшой рассказ о своей семье.

«*Мой город*» - рассказ о родном городе (селе, деревне), о его интересных местах. Здесь же можно разместить нарисованную вместе с ребенком схему маршрута от дома до школы. Важно чтобы на ней были отмечены опасные места (пересечения дорог, светофоры).

«*Мои друзья*» - фотографии друзей, информация об их интересах, увлечениях.

«*Мои увлечения*» - небольшой рассказ о том, чем увлекается ребенок. Здесь же можно написать о занятиях в спортивной секции, учебе в музыкальной школе или других учебных заведениях дополнительного образования.

РАЗДЕЛ «МОЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ РАБОТА» (Все мероприятия, которые проводятся вне рамок учебной деятельности можно отнести к общественной работе (поручениям). Оформлять этот раздел желательно с использованием фотографий и кратких сообщений на тему).

РАЗДЕЛ «МОЁ ТВОРЧЕСТВО» (в этот раздел ребенок помещает свои творческие работы: рисунки, стихи, презентации программ и проектов. Если выполнена объемная работа, нужно поместить ее фотографию).

РАЗДЕЛ «МОИ ДОСТИЖЕНИЯ» (здесь размещаются грамоты, сертификаты, дипломы, благодарственные письма, а также итоговые

аттестационные ведомости. Лучше выбрать расположение не в порядке значимости, а, например, в хронологическом порядке).

РАЗДЕЛ «ОТЗЫВЫ И ПОЖЕЛАНИЯ»

Формы оценки портфолио каждый учащийся определяет для себя сам.

Это может быть:

публичная презентация в конце года;
выставка «портфолио» (по желанию учащихся).

Критерии оценки портфолио также определяются индивидуально:
ворчество;

факторы, отражающие развитие ребенка (учебная самостоятельность и активность, умение учиться, самоконтроль и самооценка);
понимание и полнота отражения учебного материала.

Предварительные результаты

Работа по технологии портфолио позволяет педагогу:
оценить уровень самостоятельности учащихся;
выявить проблемы в формировании у них самооценки;
определить преобладающую мотивацию учащегося;
оценить уровень владения умениями и навыками.

Методики диагностики лидерских, коммуникационных и организационных качеств личности

Методика «Лидер»

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Данное качество немаловажно для педагога, поскольку он должен быть лидером, по крайней мере — в детском коллективе.

В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
а) да, б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.
17. Какое из этих двух мнений вам ближе:
а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
а) с покорными людьми,
б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;
б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
а) да, б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
а) самый компетентный человек;
б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
а) тот, который все решает сам;
б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
а) да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
а) согласен, б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) у меня опускаются руки;

- б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?
- а) введу нужные изменения немедленно;
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливую беседу, если это необходимо? а) да, б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- а) да, б) нет.
47. Кем вы предпочли бы стать?
- а) художником, поэтом, композитором, ученым;
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- а) могучую и торжественную,
- б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно.

И, наконец, если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Методика «Эффективность лидерства»

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее

потенциальной эффективности. В нем также на вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет».

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?
а) да, б) нет.
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
а) краткий, ясный, точный;
б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет.
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?
а) да, б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?
а) да, б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?
а) да, б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?
а) да, б) нет.
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?
а) наедине, б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?

- а) да, б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы? а) да, б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности? а) да, б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы? а) да, б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.
34. Относите ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением? а) да, б) нет.
35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется? а) да, б) нет.

Ключ

Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов**, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

Если сумма баллов оказалась в пределах **от 11 до 29**, то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный.

Если общая сумма баллов оказалась **10 и меньше**, то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем детского коллектива или группы.

Методика «КОС»

Авторы данной методики — В. В. Синявский и В. А. Федорошин. В основе разработки — известные проективные методики анкетного типа. Опросник позволяет выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. Анкетная часть методики «КОС» предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

ВОПРОСЫ

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка.

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу:

$$K = n/20,$$

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1.

Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей, близкие же к 0 — о низком уровне.

Оценочный коэффициент (К) — это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей «К» соответствует определенная оценка.

Испытуемые, получившие оценку «1» (= 1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

У испытуемых, получивших оценку «2» (= 2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку «3» (= 3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладают в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не

отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» (= 5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

Применение метода «мозговой штурм».

В современном постоянно развивающемся мире необходимо уметь самостоятельно работать с большим потоком информации, владеть навыками проектирования и иметь установку на непрерывное самообразование. Образование сегодня – это воспитание личности творческой и ответственной перед собой, воспитание интеллигентного человека, открытого к диалогу, способного к саморазвитию.

Одной из основных проблем, стоящих сегодня перед системой образования и общества в целом, является проблема активизации творческого мышления

школьников. Один из наиболее известных методов психологической активизации мышления – «Мозговой штурм».

Мозговой штурм – один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Он широко используется во многих организациях для поиска нетрадиционных решений самых разных задач. Он активно развивает концентрацию внимания. Его цель – организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем. Психолог А.Осборн считается отцом классического мозгового штурма –brainstorming'a. В 1953 г. вышла книга А. Осборна «Управляемое воображение», в которой раскрыты принципы и процедуры творческого мышления. Что же пробудило к жизни метод мозгового штурма?

Прежде всего – преодоление стереотипов мышления. Именно на решение этой задачи направлены все известные эвристические методики (метод контрольных вопросов, метод фокальных объектов, ТРИЗ и т. д.). В определенный момент становится ясно, что типовые решения не работают, необходимы новые пути, необходимо творчество. Но известно, что и творческая деятельность часто не выходит за рамки шаблонных схем. Одна из частных задач мозгового штурма — как можно быстрее снять «пласт стереотипов», дать людям возможность высказать их и забыть.

Второе преимущество мозгового штурма А.Осборна – разделение процессов генерации и анализа. Так как способность к творчеству у разных людей развита неодинаково: многим проще заниматься аналитикой, экспертизой идей. Метод мозгового штурма разделяется на два этапа решения задачи: сначала генерируются идеи, а на потом они анализируются и развиваются. Таким образом, группа делится на «автора» и «критика», которые реализуются в разное время. Именно мозговой штурм — наиболее употребительный из всех эвристических методик решения проблем, ведь для проведения штурма достаточно кабинета, группы сотрудников и пары часов рабочего времени. Задачи модератора:

- 1) Не позднее, чем за 2 дня разослать всем участвующим оповещение о мозговом штурме и времени его проведения с кратким описанием вопроса обсуждения (проекта), целей, имеющихся препятствий для решения задачи и т. д.
- 2) На дискуссии следить за тем, чтобы она протекала с вышеописанными требованиями.
- 3) В случае «зависания» процесса дать новый импульс, направить мысли участников в другую сторону, предложить неожиданные ассоциации.
- 4) Не давать оценок высказанным идеям и самим участникам как личностям и специалистам.
- 5) Постараться максимально раскрыть творческий потенциал каждого.
- 6) Фиксировать (записывать) все поступающие идеи, даже те, которые кажутся абсолютно бесполезными.
- 7) Продолжительность штурма необходимо оговорить заранее и придерживаться регламента. Идеальная длительность для дискуссии – от 20 до 40 минут.

8) Участники должны знать, что время ограничено, и им необходимо выдать как можно больше идей в сокращенные сроки. Это активизирует их выложится в данное время.

9) Во время мозгового штурма необходимо создать обстановку максимального психологического комфорта.

10) В процессе генерации идей необходимо поддерживать доброжелательную атмосферу общения.

11) Идеи могут быть любые – несбыточные, сумасшедшие, шуточные.

12) Обоснование идей не требуется. Во-первых, на обоснование нет времени. Во-вторых, участники и не способны к грамотному обоснованию — они, по определению, не являются профессионалами. Неприемлема критика, анализ, развитие идей, высказанных участниками. Позволительно лишь комбинирование идей, помощь участников друг другу при формулировке высказываний, моральная содействие.

13) Кризис и анализ производят группы экспертов. Метод контрольных вопросов и аналогии должны использоваться для развития творческих идей в мозговом штурме. Контрольные вопросы — это наводящие вопросы, которые помогают модератору дать новое течение мыслям участников, проскочить период «зацикливания» на круге сходных идей. Один из классических списков контрольных вопросов принадлежит английскому изобретателю Т. Эйлоарту. Вот некоторые из них:

1) Попробовать «национальные» решения. Как бы решил проблему английский лорд? Предложите изящное французское решение и проч.

2) «Метод эмпатии». Эмпатия – вживание, представление себя на месте другого. («Я есть объект, о котором идет речь»)

3) «Прямая аналогия» Рассматриваемый объект, часть проблемы, сравнивается с другим объектом в природе, технике и т. д.

4) «Символическая аналогия» Суть проблемы или ее возможные решения предлагается сформулировать в виде метафор. А. Осборн рекомендовал так готовить и анализировать ее результаты:

1) Продумайте все аспекты проблемы. Отберите подпроблемы для «атаки». Обратитесь к списку всевозможных аспектов проблемы, тщательно проанализируйте их, выделите несколько целей.

2) Обдумайте, какие данные могут пригодиться.

3) Отберите самые предпочтительные источники информации.

4) Придумайте всевозможные идеи — «родники» к проблеме. Это часть процесса мышления, безусловно, требует свободы воображения, не сопровождаемой и не перебиваемой критическим мышлением.

5) Отберите идеи, которые вероятнее всего ведут к решению.

6) Придумайте всевозможные пути для проверки. Здесь мы опять нуждаемся в творческом мышлении. Часто удается обнаружить совершенно новые способы проверки.

7) Отберите наиболее основательные способы проверки. Принимая решение о том, как лучше проверять, быть строгим и последовательным. Отобрать те способы, которые кажутся наиболее убедительными.

8) Необходимо представить себе все возможные области применения. Даже если окончательное решение подтверждено экспериментально, необходимо иметь представление о том, что может произойти в результате его использования в различных областях.

9) Дайте окончательный ответ.

Использование метода мозгового штурма в учебном процессе позволяет решить следующие задачи:

стимулирование творческой активности учащихся; связь теоретических знаний с практикой;

формирование способности концентрировать внимание и мыслительные усилия на решении актуальной задачи;

обучение работе в команде, проявлению терпимости к чужой точке зрения.

В современной культуре творческое мышление — общепризнанная ценность.

Его формирование и развитие — одна из часто провозглашаемых задач современного образования в разных странах мира.

Литература: 1. Сокращено по источнику: Введение в ТРИЗ. «Основные понятия и подходы» (Официальное издание Фонда Г.С.Альтшуллера) <http://www.altshuller.ru>) Электронная книга.

Тест «Диагностика лидерских способностей»

(Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

- а. да;
- б. нет.

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

- а. да;
- б. нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

- а. да;
- б. нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

- a. да;
b. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
a. да;
b. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
a. да;
b. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
a. да;
b. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
a. да;
b. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
a. да;
b. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
a. да;
b. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
a. да;
b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
a. да;
b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
a. да;
b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
a. да;
b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
a. да;
b. нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- с покорными людьми;
 - с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- да;
 - нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- да;
 - нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- да;
 - нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 - просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- да;
 - нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- да;
 - нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- да;
 - нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- самый компетентный человек;
 - тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- да;
 - нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?
- a. да;
 - b. нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- a. тот, который все решает сам;
 - b. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- a. коллегиальный;
 - b. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- a. да;
 - b. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- a. промолчите;
 - b. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- a. да;
 - b. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- a. да;
 - b. нет.
36. Что бы вы предпочли?
- a. работать под руководством хорошего человека;
 - b. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- a. согласен;
 - b. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- a. да;
 - b. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- a. да;
 - b. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- a. опускаете руки;
 - b. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- a. да;
 - b. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- a. да;
 - b. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- a. введу нужные изменения немедленно;
 - b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
- a. да;
 - b. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- a. да;
 - b. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- a. да;
 - b. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
- a. художником, поэтом, композитором, ученым;
 - b. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- a. могучую и торжественную;
 - b. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
- a. да;
 - b. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
- a. да;
 - b. нет.

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Тест «Способны ли вы быть лидером»

Каждый из вас стремится к достижению наивысшего результата в избранной области, желает получить признание окружающих, занять лидерскую позицию.

Ваши общие возможности стать лидером позволят выявить тест на лидерские качества.

1. Что для вас важнее в игре?

а) победа; б) развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

а) проявлять инициативу, предлагать что-либо; б) слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику не, ввязываясь в частные споры, не оправдываться?

а) да; б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да; б) нет.

5. Отстаиваете ли вы своё мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

а) да; б) нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

а) да; б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?

а) да; б) нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

а) да; б) нет.

9. Удаётся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да; б) нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других?

а) да; б) нет.

Выводы. Если на все вопросы вы отмечаете пункт «а», то вы – действующий лидер. Ответы «б» свидетельствуют о наличии качеств, препятствующих лидерской позиции; их необходимо корректировать.